

Förvaltningen för kulturutveckling

Västra Götalandsregionen

2020-05-12

# Genus och filmskapande

Projektrapport



# Innehåll

<b>1. Om projektet</b> .....	3
Bakgrund.....	3
Mål och syfte.....	3
Projektets upplägg.....	4
Dokumentation.....	4
<b>2. Verksamhetsutveckling med ett jämställdhetsperspektiv</b> .....	6
av Katarina Hultin, Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling .....	6
Verksamhetsutveckling genom handledning av personal .....	6
Inledande föreläsning och workshop .....	7
Upplägg handledning .....	8
Handledning – egen uppgift.....	9
Vad vi såg – reflektioner och insamlade fakta från handledningen .....	9
Reflektioner från personalens projektrapport .....	11
<b>3. Filmcirkel för kvinnor inom LSS</b> .....	12
av Pia Tjäder, filmare och filmpedagog.....	12
Om filmcirkeln.....	12
Filmcirkelns innehåll.....	13
Filmpedagogens summering och reflektioner .....	15
<b>4. Intervjuer efter projektet</b> .....	16
<b>5. Fortsättning och reflektioner</b> .....	19

# 1. Om projektet

## Bakgrund

Sedan 2012 har Kultur i Väst, nu Förvaltningen för kulturutveckling<sup>1</sup>, arrangerat filmfestivalen Höstrullen, som är en festival där det visas kortfilmer gjorda av deltagare och elever på LSS-verksamheten och gymnasiesärskola. Samtliga LSS-verksamheter och gymnasiesärskola i Västra Götaland är inbjudna att skicka in sina filmer. Höstrullen är en festival med öppna armar: både nybörjare och vana filmare får här en möjlighet att visa upp sin film inför en entusiastisk publik, som består i huvudsak av deltagare, elever och personal från LSS-verksamhet och gymnasiesärskola från hela Västra Götaland.

Festivalen har utvecklats från år till år, ökat i både antalet besökare och antalet medverkande verksamheter. Dock har några saker varit konstant genom åren: Publiken på Höstrullens festivaldagar har i stort sett bestått av ungefär hälften män och hälften kvinnor. Trots detta så bygger filmerna som skickats in och visats i mycket större utsträckning på manligt kodade berättelser - mycket action, skräck och deckare - och med många fler män än kvinnor både framför och bakom kameran. Denna könsfördelning bland filmskaparna inom LSS är inte överraskande, tvärtom speglar den siffrorna i den professionella filmbranschen.<sup>2</sup>

Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling fick kontakt med LSS-verksamheten i Kungälv kommun som sedan 2017 arrangerar en liknande filmfestival – Bohusklippet. På Bohusklippet visas filmer som Mediagruppen i Kungälv har gjort under året, även grannkommunerna Ale, Stenungssund och Orust har varit inbjudna och medverkat med filmer. Arrangörerna i Kungälv konstaterade en liknande könsfördelning med många fler män i verksamheter som jobbar med film, vilket också återspeglades i filmutbudet på Bohusklippet. I våra samtal kring vilka berättelser som får plats på duken, hur filmerna görs, hur manus tas fram med mera föddes idén för detta projekt.

## Mål och syfte

Tillsammans med LSS-verksamhet i Kungälv kommun ville vi prova olika sätt att bryta normerna kring kön och filmskapande och bredda och utveckla filmskapandet utifrån ett genusperspektiv. Det konkreta och övergripande målet med det här projektet var att få en större bredd på berättelser och en bredare representation på duken till våra respektive filmfestivaler – Bohusklippet och Höstrullen. Orsakerna till att fler män än kvinnor gör film är komplexa och många, därför var det viktigt att projektet kunde ta sig an genus- och jämställdhetsfrågan på flera olika plan och på flera olika sätt: Vi behövde nå personalen för att skapa en större medvetenhet när det gäller genus och jämställdhet, i ett större perspektiv än enbart filmskapande. Samtidigt ville vi också bidra till att ge fler kvinnor inom LSS - och även personal - möjlighet att testa och lära sig mer om filmskapande, erbjuda möjligheten att upptäcka och ta sig an området film utifrån de egna förutsättningarna.

<sup>1</sup> Sedan 1 januari 2020 ingår både Kultur i Väst och Västarvet i Förvaltningen för Kulturutveckling.

<sup>2</sup> Han, hon och pengarna. Jämställdhetsrapport 2018, Svenska Filminstitutet.

## Projektets upplägg

I projektgruppen ingick konsulenterna för jämställdhet och konsulenterna för kulturpedagogik från Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling, samt en enhetschef, metodutvecklare, verksamhetsledare och en stödassistent från LSS-verksamhet i Kungälv kommun.

För att säkerställa att projektet nådde fram och fyllde sitt syfte lades stort fokus på bred förankring från början, både på ledningsnivå och bland medarbetare och deltagare på LSS. Delar av projektgruppen besökte också varandras filmfestivaler.

Under planeringsmötena i projektgruppen hösten 2018 kom vi fram till att projektet skulle bestå av två praktiska delar: En del som genom personalfortbildning och handledning kring genus och jämställdhet siktade på verksamhetsutveckling med ett genus- och jämställdhetsperspektiv i samtliga inblandade LSS-verksamheter i kommunen. Den andra delen, en filmcirkel med kvinnliga deltagare och personal från daglig verksamhet, var inriktad på att skapa ett utrymme för att konkret och praktiskt våga och lära sig att använda kameran och redigeringsverktyg, och komma igång med filmskapande. Här låg fokus på att *både* deltagare *och* personalen fick möjlighet att lära sig filma från grunden och med enkla medel.

Efter avslutad föreläsning, handledning och filmcirkel hölls ett sammanfattande möte med en utökad projektgrupp, där fler enhetschefer inom LSS ingick. Några månader senare arrangerades en uppsamlingsdag till vilken samtliga deltagare från både handledningen och filmcirkeln var inbjudna. Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling gjorde en sammanfattning av projektet och hur det hade gått, från LSS-verksamheterna berättade en stödpedagog och en deltagare hur de hade upplevt projektet, vilka processer och tankar det hade satt igång och vilka förändringar det medförde. LSS-enhetscheferna informerade om planerna för det fortsatta arbetet med jämställdhetsfrågor.

## Dokumentation

Projektet dokumenterades löpande genom anteckningar och reflektioner från både den deltagande personalen från LSS-verksamheterna, konsulenterna från Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling, filmpedagogen och deltagarna från filmcirkeln. Efter avslutad filmcirkel intervjuades dessutom en av deltagarna, samt en stödassistent och en stödpedagog om hela eller delar av projektet.

Här nedan följer en sammanställning av dokumentationsmaterialet av de olika delarna i projektet. I avsnitten 2. beskrivs arbetssätten och resultaten av workshop, föreläsning och handledning av personalen med syfte på verksamhetsutveckling utifrån ett jämställdhetsperspektiv, sammanställt av Katarina Hultin, konsulent jämställdhet på Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling. Sedan följer projektrapporten av filmaren och filmpedagogen Pia Tjäder som ledde filmcirkeln med deltagare och personal från LSS-verksamheten. Därefter har vi sammanställt intervju svaren från en deltagare och två personal som har deltagit i projektet. Denna projektrapport avslutas med tankar från enhetschefer och verksamhetsledare från LSS-verksamhet i Kungälv kommun kring det fortsatta arbetet med jämställdhet inom LSS, samt summerande reflektioner från konsulenterna på Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling.

Denna rapport har sammanställts av Tina Weidelt, konsulent tillgänglighet på Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling. Den är en sammanhållen projektberättelse och får gärna användas som inspiration för andra kommuner och verksamheter i sitt jämställdhets- och filmarbete.

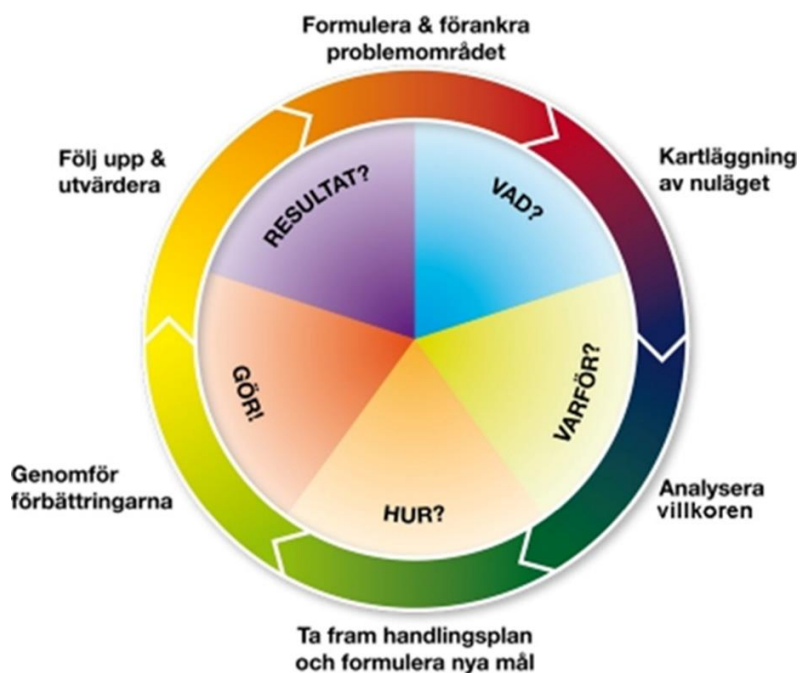


*Foto: Tina Weidelt*

## 2. Verksamhetsutveckling med ett jämställdhetsperspektiv

av Katarina Hultin, Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling

### Processbeskrivning verksamhetsutvecklingsarbete



Källa: Program Gör det Jämt, Västra Götalandsregionen

## Verksamhetsutveckling genom handledning av personal

Metoden som användes var kartläggning, analys, förändring, uppföljning och genomfördes under handledning av Katarina Hultin, konsult jämställdhet från Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling.

Utvecklingsarbetet inleddes med en halvdagsworkshop om jämställdhet och en introduktion till normer och normmedvetenhet för personal inom Daglig verksamhet. Workshopen hölls vid två tillfällen där halva personalgruppen deltog vid respektive tillfälle, sammanlagt var det runt 30 personer.

Workshopen följdes av tre handledningsträffar med jämställdhetskonsulenten från Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling, där varje anställd arbetade med en individuell uppgift. I handledningen träffades personalen i grupper om tre personer och för varje handledningstillfälle avsattes en timme.

Varje pedagog eller assistent valde någon situation eller område i sitt eget arbete att granska ur ett genus- och jämställdhetsperspektiv. I uppgiften ingick att granska ett moment - till exempel bemötande, material, den egna pedagogiska hållningen - och se vilka aspekter kring kön som fanns i momentet. Efter analys av vad som synliggjorts vid granskningen, formulerade pedagogen eller assistenten hur momentet kunde justeras för att bli mer jämställt. Efter detta prövade hen denna förändring som sedan skulle följas upp och utvärderas.

## Inledande föreläsning och workshop

Vid de två inledande workshoptillfällen, där hälften av den medverkande personalgruppen deltog vid ett tillfälle och andra hälften vid det andra, ingick en föreläsning och även praktiska gruppövningar. På så sätt fick hela personalgruppen samma information. Det inleddes med en genomgång av begrepp och teori kring genus, jämställdhet och normer där det även ingick några övningar, både individuell reflektion och gruppdiskussioner.

I den individuella reflektionen var frågeställningarna följande:

- På vilket sätt bidrar du till jämställdhet inom Daglig verksamhet?
- På vilket sätt befäster och upprätthåller du ojämställdhet inom Daglig verksamhet?

I grupper diskuterades följande frågeställningar:

- Vilka normer och föreställningar om kring exempelvis kön, funktionalitet, hudfärg, ålder, sexualitet eller bakgrund finns i verksamheten? I vårt samhälle?
- Vilka konsekvenser kan dessa mönster, normer och föreställningar få för verksamheten – för dem som arbetar där och för dem som verksamheten är till för?
- Hur förändrar vi begränsande normer och normsystem?
- Hur kan jag och vi bli ännu bättre möjliggörare?

Personalen skrev ned vad de kommit fram till utifrån rubrikerna påståenden, insikter och frågor. Vid sammanställningen blev det tydligt att grupperna kommit fram till liknande svar.

Cheferna ingick i en egen grupp och där kunde vi se att svaren hade formulerats mer utifrån ett ledningsperspektiv.

Personalen lyfte fram betydelsen av det kollegiala arbetet med kommunikation, gemensam reflektion och att det är ett gemensamt arbete av att hålla medvetenheten i genusfrågan vid liv. Det lyftes också att genusperspektivet behöver tas med i arbetets alla faser - både i planering och genomförande.

Detta kom också chefsgruppen fram till. De betonade att genus- och jämställdhetsfrågor behöver lyftas exempelvis på APT och i verksamhetsplanering, genomförande och uppföljning. Man funderade också kring vad det är som gör att fokus på genus- och jämställdhetsfrågorna skiftar genom tiderna: Hur kan detta förändras på lång sikt? Jämställdhet och genus behöver prioriteras.

Under workshopen framkom att det fanns en medvetenhet i personalgruppen om att det fanns tydliga könsmönster i de aktiviteter brukarna deltog i. Exempel som nämndes var aktiviteter som vedklyvning som endast hade manliga deltagare, en kurs kring hälsa som har en stor överrepresentation av kvinnliga deltagare samt att gruppen som arbetar med media hade många fler manliga än kvinnliga deltagare.

I workshopen framkom också att av det totala antalet personer som är inskrivna i Daglig verksamhet i Kungälv så är ca 2/3 män. Denna siffra överensstämmer med statistik som Socialstyrelsen presenterat.

## Upplägg handledning

Under handledningen träffades varje grupp tre gånger med en veckas mellanrum.

Vid första träffen formulerades en frågeställning för det moment som skulle granskas, till exempel:

- Bemöter jag alla brukare/deltagare lika, eller gör jag skillnad i mitt bemötande på grund av deltagarens kön?
- Hur presenteras de olika aktiviteterna och verksamhet för deltagarna av oss på Daglig verksamhet?

I samband med att ta fram frågeställningen bestämde sig var och en också för vilken metod som skulle användas vid faktainsamlingen. Metoder som användes var till exempel att intervjua deltagare och personal, granska tryckt eller skrivet material och deltagande observation.

Mellan första och andra handledningstillfälle tittade pedagogen eller assistenten på sitt material eller sin egen pedagogiska hållning utifrån den frågeställning pedagogen eller assistenten hade valt.

Vid andra träffen diskuterades och analyserades det som personen hade kartlagt. Utifrån de samtalen togs det tillsammans med handledaren fram förslag på hur pedagogen eller assistenten skulle kunna förändra metodik, arbetssätt eller material. Detta prövades fram till tredje handledningstillfället.

Vid tredje träffen följdes upp hur det förändrade arbetssättet hade fungerat. Samtal och resonemang fördes också om hur dessa nya erfarenheter skulle kunna föras in permanent i det egna arbetet: Vad kan jag som enskild personal förändra och vad ska verksamheten överlag behöva se över? För detta förändringsarbete är chefen en nyckelperson. Flera deltagande personal beskrev att de kommer lyfta sina frågeställningar på APT och vid planeringsarbete för att på så sätt få gemensamma förhållningssätt och rutiner.

Efter tredje handledningsträffen skrev varje person en kort rapport efter en enkel mall, där hen beskrev sitt arbete: Vilken frågeställning hade undersökts? Vilken metod hade använts? Vad gav analysen och vilket resultat blev det? Vilka idéer finns för att arbeta vidare? Rapporten skickades till handledaren som sammanställde resultaten.



## Handledning – egen uppgift

I handledningens första steg skulle varje deltagande pedagog eller assistent fundera över en aktivitet, process eller liknande som hen arbetade med och som hen hade ansvar för eller deltog i. Uppgiften var att:

- välja en aktivitet/process/situation från ditt arbetsområde
- reflektera:
  - Hur görs kön?
  - När görs kön?
  - Hur kan du förändra?

De frågeställningar som personalen valde kan grupperas inom några områden:

- Den egna positionen och pedagogiska hållningen: Bemöter jag alla deltagare lika? Har jag olika förväntningar eller gör jag skillnad i mitt bemötande beroende på deltagarens kön eller könsidentitet?
- Hur fördelar vi arbetsuppgifter? Får alla pröva alla uppgifter? Får alla önska?
- Hur presenteras de olika aktiviteterna och verksamhet för deltagarna av oss i Daglig verksamhet? Vilken förförståelse finns kring de olika aktiviteterna? Hos deltagarna? Hos personalen? Finns det normer kring kön som påverkar?
- Rubriker, titlar, namn på de aktiviteter eller kurser vi erbjuder: Är dessa könade eller könsneutrala?
- Har de olika aktiviteter vi erbjuder olika status? Finns det aspekter kring kön som kan påverka?
- Finns det bekönad information i genomförandeplaner eller från anhöriga, boenden eller skola som påverkar vårt bemötande, förförståelse och förhållningssätt gentemot deltagaren?
- Hur beskriver Mottagningsteamet vår verksamhet och våra aktiviteter utifrån normen kring kön?
- Hur kan vi bryta könsmonster i de aktiviteter som har en övervikt av deltagare från det ena eller andra könet?
- Hur mycket påverkar kön respektive funktionsvariation i relation till hur vi föreslår eller introducerar en möjlig ny aktivitet för deltagare?

## Vad vi såg – reflektioner och insamlade fakta från handledningen

Iakttagelserna som gjordes inom ramen för den egna uppgiften genererade många reflektioner hos personalen kring olika aspekter av och situationer i deras arbete. Här följer en gruppering under olika teman som mejslades ut under projektets gång.

## Den egna pedagogiska hållningen

- Det är viktigt med kunskap kring genus och jämställdhet, att kunna reflektera och se mönster och ha verktyg och mandat för att göra förändring. Det skapar möjligheter att släppa gamla rutiner - ”göra som man brukar”.
- Det är viktigt att fråga alla deltagare oavsett kön vad de vill göra, pröva, lära sig. Vi behöver arbeta mer med hur vi frågar och introducerar. Det finns etablerade könsmönster som vi måste bryta.
- Hur bemöter vi normbrytare? Exempel: en deltagare bryter tydligt mot förväntade normer kring kön. Det blev tydligt hur viktigt det är att Daglig verksamhet har beredskap för dessa situationer så att personalen inte behöver känna sig osäker.

## Hur fördelar vi arbetsuppgifter?

- Det finns tydliga mönster kring kön kopplade till vissa av aktiviteterna, till exempel att arbeten som sker utomhus och involverar maskiner av olika slag utförs av fler män, köksrelaterade och skapande/hantverk utförs av fler kvinnor.
- Vi behöver arbeta mer med att inte tänka arbetsuppgifter utifrån kön. Hur introducerar och presenterar vi arbetsuppgifter?

## Hur presenteras de olika aktiviteterna och verksamhet för deltagarna?

### Hur beskriver vi själva?

Det beskrivs som aktiviteterna presenteras könsneutralt. Några i personalen har dock konstaterat att det är viktigt hur frågan ställs och att öppna frågor är att föredra. Dessutom är det viktigt att personalen är beredd att ställa följdfrågor och fördjupande frågor för att säkerställa att deltagaren har fått en reell möjlighet att tänka genom och ge och sitt svar. Befintliga normer och förväntningar styr valet.

- Namn på kurser och aktiviteter: Kan det uppfattas som könat?
- Kartläggningen visar att det både bland personal och deltagare finns en utbredd förförståelse av de olika aktiviteterna. Dessa kan kopplas till kön. Exempel: Kring servicegruppen och utegruppen finns en bild av att det är tungt fysiskt arbete (manligt). I köket vill både män och kvinnor arbeta, men ändå är det flest kvinnor som tillfrågas.
- Det analyserades även en folder som presenterar en grupp inom daglig verksamhet. Granskning av textpresentationen visade att ord som till exempel ”kroppsarbete” användes. Detta kan medföra att både kvinnor och män väljer bort aktiviteten då den kan uppfattas som mycket fysiskt ansträngande. Bilderna i foldern visade enbart byggnader och miljöer – inte någon människa som arbetade eller utförde en uppgift.

## Har de olika aktiviteter vi erbjuder olika status – värderas de olika?

- I en verksamhet med enbart manliga deltagare introducerades en ny aktivitet som kallades ”Pyssel”. Gruppen utförde tidigare en mer grovmotorisk verksamhet som vedklyvning, promenad med mera. Pysselkursen erbjöd mer finmotorisk aktivitet och eget skapande. Det har tagit lång tid att etablera kursen/aktiviteten men nu

väljer alla deltagare kursen och personalen har kunnat se att deltagaren utvecklat sin finmotorik, ökad acceptans för att använda sin kropp på fler sätt, förändringar i rummet, social samvaro med mera.

- Kartläggningen visar att det både hos personal, chefer och deltagare finns en uppfattning kring vad som är "ett riktigt arbete". Detta betyder att uppgifter värderas olika. De "riktiga arbetena" är manligt kopplade som exempelvis arbeten som har en industriell karaktär och som görs på uppdrag av lokala företag. Dessa jämförs med pyssel, handarbete, köksuppgifter som har en mer hemmamiljökaraktär och är kvinnligt konnoterade.

### **Genomförandeplaner: Styr könsperspektivet förståelsen om deltagaren?**

- Finns det skillnader i mål i genomförandeplanen beroende på kön? Projektet granskade målen för tre män och tre kvinnor och kunde inte se några skillnader som kan kopplas till kön. Här behöver det eventuellt göras en bredare kartläggning, där fler planer och hela texten i planerna vägs in.

### **Hur beskriver Mottagningsteamet vår verksamhet?**

- Ett projekt kontaktade Mottagningsteamet för att höra hur de presenterar verksamheten som arbetar med media för nya deltagare. Granskningen visade att mediagruppens verksamhet beskrevs med tekniska termer som "data", "mjukvara", "projekt", fastän det ingår olika sorters analogt skapande och även musik i verksamheten.

## **Reflektioner från personalens projektrapport**

- Som personal är det viktigt att vara förberedd och ha bättre framförhållning för att, ur ett pedagogiskt perspektiv, undvika att falla tillbaka in i "gamla mönster".
- Personalen har kommit olika långt i sina reflektioner kring genus och jämställdhet – men projektet gör att många pratar mer om det och har med det i bakhuvudet i sitt dagliga arbete.
- Det är viktigt att inte kritisera varandra – ett öppet och tillåtande klimat är viktigt för konstruktiva samtal.
- Viktigt att nya medarbetare introduceras från start.
- Tänka med öppna öron och ögon. Inte tänka uppgift efter kön och se allas viljor och önskemål om allt vi ska göra.
- Rutiner – implementera och fortsätta arbeta med genus- och jämställdhetsperspektiv.
- Introduktion och planering för nya deltagare

### 3. Filmcirkel för kvinnor inom LSS

#### av Pia Tjäder, filmare och filmpedagog

#### Om filmcirkeln

Efter att handledningen med personalen var avslutad startade projektets andra del, filmcirkeln. Under sex tillfällen träffades nio kvinnliga deltagare inom LSS och fyra till fem personal under handledning av en filmpedagog. Deltagarna kom från olika LSS-verksamheter i kommunen, och hade valts ut av verksamhetsledare och personalen tillsammans. Personalen som deltog i filmcirkeln fick även en egen workshop och föreläsning med filmpedagogen. Träffarna var tre timmar långa och hade en liknande grundstruktur:

- Introduktion av ett tema
- Visning av exempel och samtal
- Fikapaus
- Genomförande av uppgiften i egen takt med stöd av filmpedagog och personal
- Avslutande visning och reflekterande samtal

Målet med filmcirkeln var att ge deltagarna grundläggande mod till och kunskap i att göra film, att kritiskt ser på filmat material och att skapa en trygg och positiv miljö att testa sina nyvunna kunskaper i.

Filmcirkeln leddes av filmaren och filmpedagogen Pia Tjäder. Det användes enkel teknik i form av surfplattor och enkla appar, som alla lärde sig att behärska snabbt. Utgångspunkten var att kan filma på sitt sätt. Att redigera kan vara svårare för vissa deltagare som behöver stöd från personal med detta.

Uppgifterna var formulerade för nybörjare i filmskapande, men fungerade även väl för de som hade en del erfarenhet då de gav utrymme för egen kreativitet. Syftet var att deltagarna skulle lära sig grundläggande filmning tekniskt, testa på olika sätt att filma samt väcka intresse för att fortsätta att uttrycka sig med rörliga bilder efter kursens slut. Samtalen och uppgifterna var även inriktade på att ge stöd i att förstå och förhålla sig till rörliga bilder i sin omvärld utifrån normer och ideal, etik för filmning och publicering samt att skilja på fakta och fiktion.

## Filmcirkelns innehåll

### Tillfälle 1: Presentationsövning

Deltagarna introducerades till filmtekniken genom att göra en övning där de i ett klipp berättade vad de heter och något de gillar att göra, i nästa klipp filmade de hur det ser ut när de gör detta. De fick också prova att lägga på texter och musik till sina videos. De flesta tyckte att det var betydligt enklare att filma och klippa än de hade trott. För de som var mycket ovana vid film och foto var det kul att se sig själv på video och en ny upplevelse att titta genom en kamera. Att hålla kameran stilla, filma vågrätt, inte sätta på för sent eller stänga av för tidigt och trycka på rätt knappar måste få ta lite tid för att alla ska lära sig.

Så här säger en av person från personalgruppen om vad hen lärde sig under workshopen: "Det behöver inte vara svårt att filma, deltagarna var så duktiga och fick fram filmer"



Foto: Tina Weidelt

### Tillfälle 2: Introduktion personal

Personalen fick fördjupa sig i filmtekniken och lärde sig att filma med surfplatta och appar. Filmpedagogen och personalen diskuterade också vad som var viktigt att tänka på för den som vill jobba med film i sin verksamhet: Det är viktigt att börja enkelt, så att både deltagare och personal är med och aktiva i processen. Korta filmer på ett par minuter är lagom att jobba med och inspirerande att titta på, till exempel dokumentationer av vardagen, korta intervjuer och liknande.

Fictionfilmer med manus och skådespelare kräver större kunskap om filmning och mycket tid och engagemang. När syftet är att deltagarna ska lära sig att filma är det viktigt att personalen inte tar över. Varje deltagare ska få chansen att prova själv, på sin egen nivå och i sin egen takt, även om det blir skakigt och det är svårt att veta vilka knappar som man ska trycka på i början. Processen är viktigare än resultatet. Som personal måste man inte känna att man har full kontroll för att sätta igång med filmarbetet. Det går bra att prova sig fram eller googla eller ta hjälp av deltagare så att det blir en gemensam lärandeprocess.

### Tillfälle 3: Tjejer i media och reklam

Vid detta tillfälle lyftes genus- och jämställdhetsfrågan med deltagarna. Utgångspunkten var hur tjejer framställs i media och reklam och vad det gör med självbilden. Uppgiften var att filma en enkel situation, till exempel att gå, kamma håret eller ta på en jacka, på två sätt: Hur den kan se ut i media och hur den ser ut i verkligheten. Genom att prata om reklam och sedan filma själva blev det tydligt att media och reklam är ideal som någon annan har skapat och inte en given sanning. Till exempel att många tjejer i reklam är väldigt smala för att någon har valt smala modeller och filmar dem så att de ser ännu smalare ut. Det är inte så alla kvinnor ser ut, men det är lätt att tro det när en viss kroppstyp dominerar i media. Deltagarna överdrev rörelser och filmestetik från reklam och det blev många skratt när de fick se hur onaturliga rörelserna egentligen är, jämfört med hur de vanligtvis rör sig. En deltagare sa så här efter workshopen: "Det är nästan som att de som jobbar med media inte vill att tjejer ska finnas när de gör dem så små i alla filmer."

### Tillfälle 4: Vlogg

I denna sammankomst riktade deltagarna kameran mot sig själv: Hur kan man berätta om sitt liv och förmedla åsikter genom video? Vad bör man inte filma och visa? Det blev vloggar om olika ämnen, allt från vårpromenad till debattinlägg om lokalpolitik. Vissa tyckte att det kändes konstigt att titta på sig själva när de filmade medan några fastnade mycket för detta uttryck. Det blev även samtal om etik och spridning av filmer och bilder, exempelvis att avstå från att filma andra i utsatta situationer. En deltagare gjorde en vlogg om att kommunen hotar att lägga ner ett populärt dansställe för personer inom LSS. Hon prövade sig fram genom olika formuleringar och lyckades göra detta tydligt och seriöst. När videon visades i slutet av passet instämde många spontant i hennes åsikter.

### Tillfälle 5: Green-screen och andra specialeffekter

Vid detta tillfälle provades green-screen-teknik med hjälp av en app på surfplattan, som gjorde det möjligt att byta ut bakgrunden i filmerna. Några deltagare testade specialeffekter genom klippteknik och trollade bort sig. Vi pratade om hur fictionsfilm blir till och hur man vet vad som är på låtsas och vad som är på riktigt i film och tv. Green-screen-tekniken och appen är knepigare att jobba med än vanliga filmredigeringsprogram i surfplattan, och kräver mer precision vilket gjorde att deltagarna blev mindre självständiga i arbetet. Det var ändå en stor behållning för gruppen att få inblick i några av de tricks som filmskapare använder för att skapa en illusion, till exempel att lära sig hur man kan filma som om man är på en annan plats, fastän man står framför ett grönt lakan tejp på en husvägg. Många tyckte att det var roligt, framför allt att titta på.

Två deltagare gjorde en video där en trollade bort sig. De filmade med en stillastående kamera hur en stod still och knäppte med fingrarna och sedan gick ur bild. Sedan klippte de bort biten där hon gick så att det ser ut som att hon plötsligt försvinner. Filmen uppskattades mycket av resten av gruppen, eftersom ett enkelt trickfilmsknep hade så stor effekt.

### Tillfälle 6 och 7: Eget val

De två sista tillfällena fick deltagarna välja själva vad de ville filma. En deltagare var bestämd på att hon ville göra spelfilm och alla blev sugna på detta. Det blev två grupper där en stor grupp gjorde en superhjaltefilm med mycket specialeffekter, den mindre gruppen gjorde en film om en häxa som trollade bort saker. De genomförde projekten med stor entusiasm och arbetade ihärdigt med att spåna fram manus, filma, klippa och ljudlägga. Vi avslutade med visning med popcorn och cider och deltagarna var mycket stolta över sina filmer och imponerade av den andra gruppens.



Foto: Tina Weidelt

## Filmpedagogens summering och reflektioner

Under hela filmcirkeln uttryckte deltagarna glädje och entusiasm över att få vara med. De lärde sig att filma utifrån sin nivå och utvecklades olika snabbt, några lärde sig att filma och klippa självständigt med surfplattor, några behövde fortsatt stöd för att använda programmet. Mellan kurstillfällena började flera deltagare göra korta filmer och dokumentationer helt på egen hand och på eget initiativ.

Personalen uttryckte stort intresse för att fortsätta att använda film i den dagliga verksamheten. Det blev tydligt i gruppen att alla hade fått ett stärkt självförtroende och att farhågorna att film är krångligt att arbeta med har försvunnit. Resultatet av kursen kan sammanfattas med två citat. Personal: "Det har varit en insikt i att se hur mycket man kan göra med enkel teknik som finns tillgänglig nästan överallt." Deltagare: "Vi har fått lära oss på ett sätt som vi förstår."

En av anledningarna varför cirkeln uppskattades var förmodligen att deltagarna upplevde att de hade fått en möjlighet att äga bilden av sig själva med hanterbara och begripliga redskap. Detta är mycket viktigt ur ett demokratiskt perspektiv då de framöver har möjlighet att skildra sina perspektiv och sina åsikter, både för sig själva och för att sprida till andra. Det är också stärkande för deltagarna att de kan lära ut filmteknik till andra när den dagliga verksamheten arbetar med film och dokumentation framöver.

Om målgruppen är kvinnor kan det vara problematiskt att utgå från att börja på en enkel nivå när det handlar om att lära ut tekniska färdigheter. Risken är att man framstår som om man undskattar deras kunskaper och intresse och därmed befäster en norm. Utifrån ett annat perspektiv är det dock alltid bra att börja grundläggande och utgå från *vad* som ska uttryckas med filmen, istället för att fokusera på själva tekniken, och det gäller självfallet i alla sammanhang. Vikten av att deltagarna själva lär sig alla steg i sin takt för att kunna behärska dem kan inte nog understrykas. Börjar man för avancerat blir det lätt så att personalen tar över för att få ihop ett resultat. Dessutom är den tekniska biten en så liten del av att filma, den största kunskapen handlar om hur man uttrycker det man vill genom bildberättande.

I detta projekt var det spännande att följa gruppens utveckling: Efter att deltagarna hade genomfört enklare övningar så ville de själva spänna bågen till ambitiösa spelfilmer med superhjältar och specialeffekter. Dessa idéer kunde då genomföras med en helt annan delaktighet och entusiasm än om de hade fått den uppgiften från början, eftersom de nu hade kunskap och erfarenhet av tekniken och processen.

Även ur personalens perspektiv var det viktigt att börja grundläggande med enkel teknik. I personalgruppen fanns varierande förkunskaper när det gäller filmskapande, och lika viktigt som att inspirera deltagarna var att inspirera personalen till att se filmandet som något de kan ha nytta av i sin verksamhet. Personalens inställning har en nyckelroll, eftersom den påverkar deltagarna som är beroende av stöd för att kunna genomföra uppgiften. Därför var det avgörande för filmcirkeln att personalen som var med tyckte att det var roligt och fick avsätta tid för att medverka.

## 4. Intervjuer efter projektet

Efter att projektet avslutats intervjuades en cirkeldeltagare på LSS, en stödassistent och en stödpedagog. Två intervjuer gjordes på Skype och ett på plats i verksamheten. Här nedan följer intervju svaren grupperade efter frågor. Svaren återges från anteckningarna som gjordes under intervjun.

### Fråga 1: Hur var det att vara med i projektet?

#### Deltagaren:

Jätteroligt att vara med. Allt var roligt, ingenting speciellt.

#### Stödassistenten:

Tycker att det var kul, jag har också lärt mig en hel del nya grejer, klipp i rörelser, mer filmklipp teori var intressant. Hur man kan filma för att göra sin film tydligare och intressantare. Katarinas del var ju viktig att tänka på, intressant, men problemet är redan uppmärksammat, det börjar ändra sig. Men det alltid kul att prata om det.

#### Stödpedagogen:

Så kul! Riktigt intressant och lärorikt. Genuint roligt, jag hade egentligen inga förutfattade föreställningar innan.

Kul och intressant projekt som jag bär med mig. Vi behöver tänka genus i alla våra verksamheter.

### Fråga 2: Vad tyckte du var roligt/roligast? Vad det något som var nytt för dig?

#### Deltagaren:

Att lära sig till exempel att använda appen, lära sig hur man gör en bra film. Och att göra reklamfilm och vloggar. Det var roligt att jobba med Green-screen, det hade jag inte provat heller. Man har lärt sig mycket på dessa 6 veckor. Det kommer jag också att ta med mig, det där med olika vinklar och filma på olika sätt.

Det var helt nytt för mig, vad är det för skillnad på reklamfilm med män och med kvinnor, det har jag aldrig tänkt på. Jag tänkte aldrig på att man använder olika färger med tjejer och killar. Och inte heller att killarna filmas tuffare med actiongrejer, tjejer filmas mer med kompisar. Men jag tänker inte så mycket på det nu när jag ser på reklam.

Det var roligt med den sista delen i projektet när vi gjorde en superhjältefilm. Det var roligt att jobba i grupp, Girlpower hette vi. En av stödassistenterna tycker att filmen blev så bra att han tittade på den många gånger.

#### Stödassistenten:

I första delen var det inte det, men på filmcirkeln var det. Jag har inte tänkt på att man kan göra så mycket med olika appar, till exempel när de sprängde mig med ett eldklot i filmen. Jag minns inte exakt vad appen hette, det fanns ju många effekter att ladda ned, även om det kostar lite. Effekterna är jättelätta att använda.

Alla borde gå en sådan filmcirkel. Det är många även hos oss som inte vet hur man kan använda appar, hur man kan framhäva sin film, hur den kan bli tydligare. Många olika perspektiv på hur man kan spela in film. Till exempel en sådan lätt sak att trolla fram en grej, det kan vara någonting för alla. Bra anpassad, det var lätt för alla att hänga med.



**Stödpedagogen:**

Det bästa var filmdelen, deltagarnas genuina glädje över uppmärksamhet, att de fick prata fritt, blev lyssnade på, fick beröm! Annars blir det ju lätt så att samma deltagare lyfts fram. Glädjen var den största behållningen, att deltagarna fick ta den första raden, fick ta plats.

Egentligen är jag inte för det här att dela upp efter kön, men nu behövdes det för att de fick sig en boost. Speciellt de två deltagare som var med från min verksamhet, att de vågar ta egna initiativ, det är ett stort steg. Och det gjorde något att alla fick tala färdigt, så är det inte alltid i vardagen. Det gjorde ju att deltagarna växte.

**Fråga 3: Projektet var ett genusprojekt. Finns det något du kommer att göra på ett nytt sätt, något du har förändrat i ditt arbete efter det här?****Stödassistenten:**

Det tror jag. Jag kommer att ta med mig klipp i rörelse, bildutsnitt, det kommer jag absolut att jobba vidare med. Vi har uppmärksammat det här [genus] på vår verksamhet redan innan projektet. Vi tänker på hur vi fördelar arbetet, att alla får vara med. Just nu på är det bara två tjejer i vår grupp, det kan vi inte ändra på, men vi jobbar med fördelningen av uppgifter så att det blir bra för alla.

**Stödpedagogen:**

Jag delar inte längre ut en arbetsuppgift förutsättningslöst, utan jag tar tid och tänker och frågar alla.

Killarna fick alltid klippa gräset. Jag har en tjej i gruppen och då kom det plötsligen fram att hon aldrig fått frågan om hon ville ta gräsklipparen. Den här deltagaren har nu som mål i sin genomförandeplan att lära sig köra gräsklippare, vilket hon har gjort och det har vi berättat på ett möte med pappan. Han var väldigt imponerad och stolt.

En annan kvinnlig deltagare har nu i sin genomförandeplan att hon ska göra film. Det är nytt och blev så tack vare det här projektet.

**Fråga 4: Hur kommer ni att fortsätta med ert arbete nu?****Deltagaren:**

Jag filmar mest på mediagruppen, men provade även hemma faktiskt, gjorde ett litet klipp på mig själv. Jag trollade fram en paj, bestick och glas och när jag hade tagit fram glaset så försvann pajen. Jag använde tekniken som Pia hade lärt ut. När pajen var borta så sa ja till mig själv: ”Åh nej nu krånglar min magi igen, jag får trola fram en banan istället.”

**Stödpedagogen:**

Inför första handledningstillfället fick jag ju tänka till och då insåg jag redan att det fanns ganska mycket att jobba med. Jag hade inte tänkt så mycket på det innan eller ställt mig själv åt sidan och reflekterat hur jag själv gjorde och tänkte.

Det är inte bara lätt, killarna behöver lämna ifrån sig arbetsuppgifter som är populära. Det muttras lite ibland. När vi planerar eller diskuterar verksamhet så har vi börjat påminna varandra om att tänka på genusperspektiv, jag har tagit lite av det ansvaret och alla i personalen är intresserade.

### **Fråga 5: Fanns det något som var lite svårt eller besvärligt? Något du hade velat lägga upp på ett annat sätt?**

#### **Deltagaren:**

Inte som jag kommer på just nu, Pia berättade tydligt och enkelt, så att alla förstod, jag var väldigt nöjd med filmpedagogen.

#### **Stödassistenten:**

Inget att förbättra, allt var bra, anpassad på alla sätt. Jag är van att ha flera effekter när vi arbetar med film, men det grundläggande fanns ju i appen vi använde och det räcker för att komma igång.

#### **Stödpedagogen:**

Fler i arbetsgruppen önskar att de hade fått vara med, fått utbildning och är nyfikna. Fler skulle varit med, då hade vi implementerat bättre, vi var tre från min verksamhet, det hade fått bättre genomslag om fler hade varit med. *(Kommentar: Många från verksamhetens personal var inbokade på handledning, men kunde inte vara med på grund av sjukdom, vab eller för hög arbetsbelastning.)*

Det vore bra om alla kollegor i kommunen kunde vara med på något liknande. Handledningen är ju absolut bäst att få, men i vart fall vore det bra för alla att få höra samma föreläsning.

Projektet var lite sårbart upplagt, svårt att få loss personal så som det var planerat.

### **Fråga 6: Finns det något mer du vill säga?**

#### **Deltagaren:**

Gruppen ses inte så mycket till vardags, bara på bowlingen. Jag hoppas på att projektet rullar vidare, det var jättebra.

Apparna vi fick lära oss var jättebra. De var lätta att lära sig. Jag har börjat filma hemma som jag sa. När jag reste i Kreta frågade mig ett par om jag ville göra en film om dem, eftersom de skulle få barn. Vi skickade filmen till paret sen, det tyckte de var roligt.

#### **Stödassistenten:**

Filmpedagogen var jättejättebra pedagogiskt, förklarade, det kan vara svårt att veta vad som är verklighet ibland. Filmkursen var inne och petade på det, vad som är verklighet och vad som är film. Viktigt att ha med det som ämne, bara för att man ser det så behöver det inte vara verkligt.

Jag fick idéer om hur kan man tänka i efterhand med sitt filmskapande. Efter att vi har haft vår premiär på vår film, så kunde vi ha dragit upp alla skådespelarna på scenen för att visa publiken att det är ingen som är död, det är ingen som är elak på riktigt. Skådespelarna växer ihop med sina karaktärer för publiken. Det tänkte jag är ett bra sätt att greppa det här är film. Ta upp alla på scen så att man ser dem i sina vanliga kläder.

#### **Stödpedagogen:**

Under tiden jag läste pratade vi genus, men ändå tog jag inte med det i mitt arbete nu. Det var det att jag fick gå till min vardag och min lilla arbetsplats med frågorna som gjorde att jag kom igång.

## 5. Fortsättning och reflektioner

Efter att detta projektet Genus och filmskapande hade avslutats ordnade verksamhetsledare och chefer två uppsamlingsdagar, där både personal och deltagare som var med i projektet delgav varandra sina berättelser och filmer, sedan visade Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling en sammanställning av det som kommit fram under handledningen. Detta presenterades även på stormöte med LSS-personalen och deras enhetschefer och verksamhetsledare i slutet av året. På båda filmfestivaler – Bohusklippet och Höstrullen – som ägde rum i november presenterades projektet och filmerna visades för den samlade publiken, som bestod av deltagare och personal från daglig verksamhet och gymnasiesärskola från olika kommuner i Västra Götaland. Många verksamheter i publiken höll och håller själva på med filmskapande, därför blev detta också ett bra sammanhang att sprida projektet och dess grundläggande fråga i.

Efter att de praktiska delarna i projektet hade avslutats, har enhetschefer och verksamhetsledare inom LSS i Kungälv kommun formulerat följande tankar kring projektet och fortsättningen av arbetet med genus och filmskapande:

”Daglig verksamhet har inte arbetat med dessa frågor under lång tid, och vi ser ett stort behov av att lyfta upp detta, i samhället i stort, och på daglig verksamhet. Vi kan redan se en förändring i de verksamheter som har deltagit i projektet. Vi har blivit mer medvetna och börjat reflektera över dessa frågor till exempel: bemöter jag deltagarna lika, eller gör jag skillnad utifrån deltagarens kön?

Vi har beslutat att utse ett genus- och jämställdhetsombud på varje verksamhet: Arbeta med jämställdhetspolicyn i arbetsgrupperna och med våra deltagare. Att vi ska ha ett genus- och jämställdhetsperspektiv i all planering, genomförande och uppföljning. Stående punkt på arbetsplatsträffar och verksamhetsplaner.”

Avslutningsvis vill vi konsulenter från Kultur i Väst/Förvaltningen för kulturutveckling som varit med i projektet rikta ett stort tack till LSS-verksamheten i Kungälv kommun. Samarbetet har varit väldigt bra och många givande samtal och diskussioner har förts. Det har varit en stor glädje att möta så stort engagemang från personal, ledning och deltagare, vilket var en viktig förutsättning för att projektet föll ut så väl.

Vi ser just nu att LSS-verksamheter generellt arbetar under förändrade ekonomiska förutsättningar och att man i många verksamheter anser det som svårt prioritera verksamhetsutveckling kring jämställdhetsfrågor, fastän dessa i de flesta fall ingår i kommunernas styrdokument. Insatserna från LSS-personalen i detta projekt är en inspiration på många plan, bland annat eftersom de enskildas personliga reflektioner ledde till små förändringar med stor betydelse för individen. Under projektet blev också vikten av policydokument kring genus- och jämställdhetsfrågor väldigt tydligt. För att hjälpa till att få igång och hålla jämställdhetsarbetet vid liv krävs en bred förankring på alla nivåer och en aktiv långsiktighet. Efter att vi redan i år sett hur projektet förändrade förhållningssätt och därmed breddade filmbudet på både Bohusklippet och Höstrullen ser vi med stor spänning fram emot de kommande årens filmfestivaler.

Förvaltningen för kulturutveckling

Vid frågor kontakta:

Tina Weidelt

Telefon 0730-55 79 00

E-post: [tina.weidelt@vgregion.se](mailto:tina.weidelt@vgregion.se)